

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi kesehatan yang memiliki fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit, dan pencegahan penyakit kepada masyarakat serta sebagai pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit perlu sumber daya yang berkualitas, pemanfaatan sumber daya yang ada secara maksimal diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan *output* yang maksimal berupa produk ataupun jasa guna meningkatkan pelayanan yang berpengaruh kepada peningkatan derajat hidup masyarakat (UU RI No. 44 Tahun 2009). Pelayanan yang tanggap juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam hal ini adalah pasien, dimana kepastian pelayanan merupakan bentuk layanan langsung dalam membantu pasien yang didukung dengan pengetahuan dan keterampilan (Uktutias, 2018).

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit (Rivai, 2008). Brooking (1996) memberikan definisi secara komprehensif terkait *intellectual capital* yaitu

kombinasi aktiva tidak berwujud yang memungkinkan perusahaan dapat menjalankan fungsinya. Secara garis besar, *intellectual capital* terdiri atas *human capital* dan *structural capital* (Bontis, 1996). *Human capital* meliputi *capital* yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti kompetensi pegawai, komitmen pegawai, motivasi dan loyalitas pegawai. Sedangkan *structural capital* meliputi *innovative capital*, *rational capital*, dan *organizational infrastructure*. Sehingga pegawai perlu berfikir lebih maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi, tidak terkecuali dengan rumah sakit (Bontis, 1996).

Setiap satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan memiliki pegawai yang terdiri atas pegawai tetap yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai Non-PNS. Pegawai Non-PNS yang dimaksud adalah pegawai badan layanan umum (BLU) yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan digaji berdasarkan ketentuan yang berlaku seperti yang tercantum dalam Permenkes RI Nomor 20 Tahun 2014. Dikutip dari Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021, sumber daya manusia untuk setiap kelas rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Rumah sakit dapat mempekerjakan tenaga tidak tetap dan/atau tenaga lainnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan rumah sakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal tersebut pun berlaku pada organisasi kesehatan seperti rumah sakit, dimana rumah sakit memiliki standar pelayanan yang harus dicapai oleh para pekerjanya yakni para tenaga kesehatan maupun para tenaga non-kesehatan di sektor manajerial dengan memperhatikan kinerja. Organisasi pun perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Suwanto, 2019). Menurut Riyai (2008) kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (pegawai) selama periode tertentu yang berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja, dan hal tersebut telah disepakati (Kharisma, 2020). Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Sadat, Handayani dan Kurniawan, 2020).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas. Maka terlihat bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi termasuk rumah sakit. Hal ini sejalan dengan penelitian (Shell, 2016) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat dengan responden sebanyak 32 orang. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja pegawai rekam medis Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan

oleh (Prihatin, Hamid dan Juliyatmi, 2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Lopok Tahun 2020 menunjukkan hasil tidak ada pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lopok, sehingga jika disiplin kerja pegawai UPT Puskesmas Lopok tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja pegawainya.

Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur merupakan rumah sakit khusus tipe B yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur sangat membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, tak terkecuali meningkatkan kinerja pegawai salah satunya pegawai Non-PNS atau pegawai BLUD Non-PNS. Pegawai BLUD Non-PNS memiliki perbedaan dalam penilaian kinerja dengan PNS, untuk pegawai BLUD Non-PNS penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahun oleh atasan sangat mempengaruhi dalam kelanjutan ataupun pemutusan hubungan perjanjian pekerjaan pegawai tersebut. Adapun pemutusan hubungan perjanjian pekerjaan pegawai BLUD Non-PNS dilakukan bilamana yang bersangkutan melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati.

Berdasarkan Surat Edaran Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur nomor 800/7640/204.2/2021 tanggal 26 November 2021 perihal Penilaian Kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja (PTT-PK)/BLUD Non-PNS Tahun 2021 menyatakan bahwa pegawai BLUD Non-PNS wajib menyusun laporan hasil capaian kinerja setiap bulannya yang telah ditanda tangani oleh atasan langsung

serta pemutusan hubungan kerja pegawai BLUD Non-PNS dapat dilakukan apabila total nilai capaian kinerja rendah ($< 70\%$). Penilaian kinerja terhadap pegawai BLUD Non-PNS sebagai dasar rekomendasi perpanjangan kontrak di tahun selanjutnya.

Tabel 1.1 Bobot Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Aspek Teknis Pekerjaan	Bobot Penilaian
Integritas	25%
Kedisiplinan	25%
Orientasi Pelayanan	20%
Kerjasama dan Koordinasi	20%
Pemanfaatan Alat dan Media Kerja	10%

Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur, 2023

Terlihat bahwa aspek kedisiplinan menjadi salah satu bobot penilaian yang tinggi diantara aspek penilaian lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan hal yang diperhatikan dalam kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan yang dikatakan Rivai (2009) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Dalam formulir penilaian kinerja pegawai BLUD Non-PNS aspek kedisiplinan memiliki arti kemampuan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di kantor, dengan rentang kategori nilai kurang (0-55), cukup (56-70), baik (71-90), dan sangat baik (91-100). Pengisian nilai kategori dinilai dari jumlah keterlambatan pegawai setiap bulannya, izin kerja dengan keterangan, dan berada di tempat kerja saat jam kerja. Selain dari data tersebut peneliti melakukan telusur terhadap data penilaian kinerja pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur pada tahun 2022 dari 5 (lima) aspek teknis pekerjaan

diketahui aspek kedisiplinan memiliki rerata nilai total paling rendah diantara aspek lainnya.

Tabel 1.2 Rerata Aspek Sasaran Kinerja (SKP) Tahun 2022

Integritas (25%)	Kedisiplinan (25%)	Orientasi Pelayanan (20%)	Kerjasama dan Koordinasi (20%)	Pemanfaatan Alat dan Media Kerja (10%)
84,66	84,11	85,52	85,57	85,40

Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur, 2023

Dengan adanya jumlah peningkatan pegawai yang tidak hadir dan meningkatnya jumlah pegawai yang tidak melakukan absensi terutama pada pegawai BLUD Non-PNS ditambah dengan hasil penilaian kinerja pegawai BLUD Non-PNS pada aspek kedisiplinan yang menunjukkan persentase paling rendah diantara aspek yang lain merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak rumah sakit. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja pegawai yang akhirnya berdampak pada keberlangsungan organisasi hingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Dari data diatas dapat dikatakan terjadi ketidak selarasan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin baik kinerja pegawai dalam suatu organisasi begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan informasi dari unit kepegawaian terkait data absensi pegawai Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur ditemukan angka ketidakhadiran pegawai dibawah 50% yang terjadi di tahun 2021 dan tahun 2022.

Tabel 1.3 Ketidakhadiran Pegawai BLUD Non-PNS RSMM

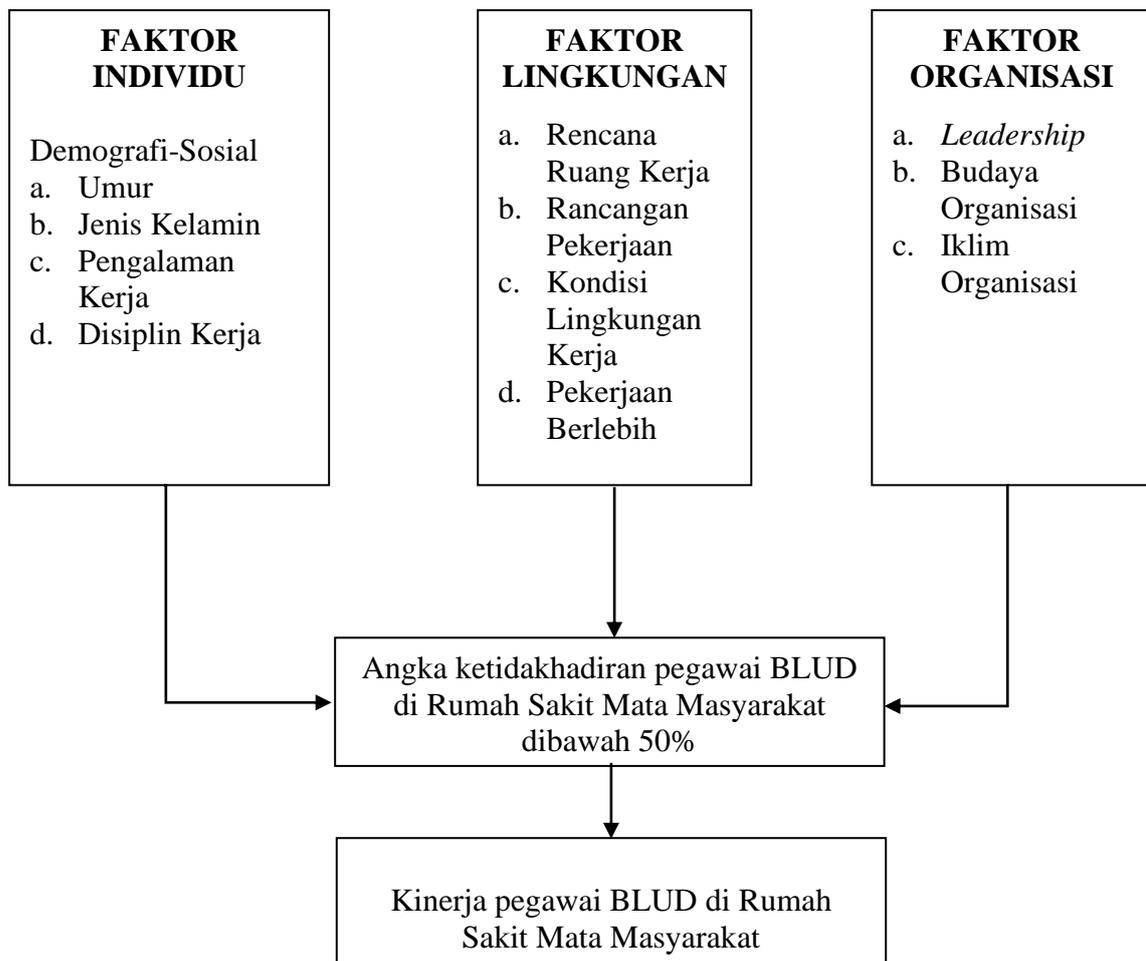
Tahun	
2021	2022
Tidak Hadir	Tidak Hadir
13%	15%

Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur, 2023

Persentase ketidakhadiran pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur di tahun 2021 dan tahun 2022 diambil dari jumlah pegawai yang melakukan cuti, pegawai yang melakukan izin, dan pegawai yang lupa melakukan absensi (masuk atau pulang) tetapi berada di tempat kerja. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut, permasalahan kinerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah mengikuti definisi masalah yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah berdasarkan pengamatan awal untuk mengidentifikasi dan mempersempit ruang lingkup masalah dengan melihat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor individu, faktor lingkungan, dan faktor organisasi (rumah sakit). Berdasarkan latar belakang diatas tingkat dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diketahui masalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur yaitu :

a. Faktor Individu

Faktor individu adalah proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman (Subyantoro, 2015). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi faktor individu, antara lain (Robbins, 2006) :

b. Umur

Umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau ditiadakan). Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

c. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam melakukan pemecahan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibilitas atau kemampuan belajar. Tetapi studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif serta lebih besar kemungkinannya dari wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

d. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

e. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

f. Faktor Lingkungan

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Siagian, 2006):

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan

penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Pekerjaan berlebih

Pekerjaan yang berlebih dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

g. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dikenal *perceived organizational support* (POS) merupakan konsep yang penting dalam literatur perilaku sebuah organisasi dimana faktor organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Hariandja, 2015). Ketika organisasi memberikan dukungan kepada pegawai maka pegawai pun akan siap memberikan dukungan kepada organisasi, karena pegawai merasa mempunyai keterampilan serta sanggup menyelesaikan tugas dan akyivitas yang diberikan organisasi (Angesti, Muhadi and Prameswari, 2021). Menurut M. Purba (2005) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi faktor organisasi, yaitu :

1. *Leadership* (Kepemimpinan)

Kepemimpinan meliputi proses memproses dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi, dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam

menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kewibawaan dan juga pimpinan dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan maupun atasan pimpinan itu sendiri.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai dan cara bertindak yang dianut organisasi dalam hubungannya dengan pihak luar. Secara umum, organisasi terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang kepribadian, emosi, dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Luas lingkup hanya meliputi disiplin kerja dan kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

- b. Informasi yang disajikan yaitu : disiplin kerja dan kinerja pegawai BLUD Non-PNS untuk triwulan pertama di tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan diatas maka dirumuskan masalah penelitian adalah “Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur?”

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur;
- b. Mengidentifikasi disiplin kerja pegawai BLUD Non-PNS Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur;
- c. Mengidentifikasi kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur;
- d. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS di Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

1.6 Manfaat

1.6.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama di perkuliahan dalam bidang administrasi rumah sakit, menambah pengalaman dan belajar dalam menganalisis suatu permasalahan, serta dapat mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

1.6.2 Bagi Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai BLUD Non-PNS dengan lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai.

1.6.3 Bagi Institusi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Hasil penelitian dapat menambah referensi dan masukan bagi para pembaca yang membutuhkan informasi terkait disiplin kerja dan kinerja, serta sebagai tambahan pemikiran secara tertulis dan teoritis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BLUD Non-PNS yang dilakukan di rumah sakit.